



**СОВРЕМЕННАЯ ЖИЗНЬ
ТРЕБУЕТ ОТ ЖЕНЩИНЫ
СРАЗУ ВСЕГО:
И СЕМЬЮ СОЗДАТЬ,
И НА РАБОТЕ СЛОЖА РУКИ
НЕ СИДЕТЬ,
И РЕБЕНКА РОДИТЬ,
ВОСПИТАТЬ, ОБУЧИТЬ,
И УЮТ В ДОМЕ
ПОДДЕРЖАТЬ, И ВВП
ПОДНЯТЬ!**

**НО ЕСТЬ У ЖЕНЩИН
И ОСОБЫЕ ПРИВИЛЕГИИ:
НА ПЕНСИЮ ИХ
ОТПУСКАЮТ РАНЬШЕ,
ОТ АРМИИ БЕРЕГУТ И Т.Д.**

**О ТЕХ ЛЬГОТАХ И
ПРЕИМУЩЕСТВАХ,
КОТОРЫЕ ПРЕДУСМОТРЕНЫ
ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ
ЖЕНЩИН,
- НАША ПАМЯТКА.**



**Если Вы считаете, что Ваши права
были нарушены, обратитесь по
телефону горячей линии в городе
Лермонтове**

8(87935) 3-13-84

**Отдел труда, социально-правовых
гарантий и социальной помощи
населению управления труда и
социальной защиты населения
администрации города Лермонтова**

**г. Лермонтов,
ул. Пятигорская, 15**

Составитель:

Шкодина Л.В. – заместитель директора
МКУ г. Лермонтова «ЦБС»

Наши координаты:

357340, г. Лермонтов, пр. Солнечный, д.5
тел. 8(87935) 3-98-17

сайт: lerm-cbs.ru

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА
ЛЕРМОНТОВА
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ
БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»**

**ТРУДОВЫЕ ПРАВА И МЕРЫ,
ПРИНИМАЕМЫЕ ПО
УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И
ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН**



г. Лермонтов, 2021 г.

Одним из направлений государственной политики в социальной сфере в ходе социально-экономических преобразований является защита трудовых прав и безопасных условий труда женщин.

Трудовое законодательство России предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда, специальные юридические гарантии для женщин в связи с беременностью и материнством. Установленные для женщин дополнительные льготы по охране труда подлежат предоставлению всеми без исключения учреждениями, организациями и предприятиями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Так на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда:

ограничивается применение труда женщин, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

В настоящее время продолжает действовать Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ 25 февраля 2000 г. № 162, а также Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утвержденные постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105.

В соответствии со **ст. 259** Трудового кодекса РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускаются только лишь с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Согласно **ст. 254** Трудового кодекса РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие

неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

В соответствии со **ст. 260** Трудового кодекса РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

В соответствии со **ст. 256** Трудового кодекса РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребёнком до достижения трёх лет она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

В соответствии со **ст. 263** Трудового кодекса РФ женщине, имеющей двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Часто беременная женщина или женщина, имеющая детей (до 14 лет, инвалида до 18 лет), нуждающаяся в работе, по ряду причин не может работать полную смену или в течение всей недели ежедневно. В этом случае она имеет право потребовать установить для нее режим неполного рабочего времени. Это право закреплено в **ст. 93** Трудового кодекса РФ, согласно которой работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины.

При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для женщин каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

В соответствии со **ст. 64** Трудового кодекса РФ запрещено отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с

работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам, установлена уголовная ответственность в соответствии со **ст. 145** Уголовного кодекса РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно по письменному согласию женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Женщины имеют равные с мужчинами права на труд, но требования к условиям и видам труда должны корректироваться с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма. Необходимо предотвращать негативные последствия применения труда женщин в условиях производства, создавать гигиенически-безопасные условия труда, сохранять здоровье работающих женщин.

